

新起点 新历练

走近恒逸

王斌文

来到恒逸大家庭快要3个月的时间了,这个在人生历程中微乎其微的时间点,却是我人生的另一个开端。每天坐着班车往返于公司与家的路上,总会庆幸自己已有这个机会能来到恒逸这个大家庭。

还记得第一天走进办公室,看到4张还算熟悉的面孔,内心有点手足无措,工作更是无从谈起。薛姐还是用面试时候的动听声音,给我讲解部门的相关工作与职责,为我介绍了部门的其他3位同事;佳佳、小罗和小郑。就这样,我开始了我在恒逸的生活。

还记得杨经理第一次和我谈话,心情十分紧张,但是杨经理亲切的话语,对新员工特有的那种关怀与照顾,心情舒缓了,也增加将工作做好的信心,老话不是说嘛“马儿跑得快,全靠有人带”。我就像一匹刚能上路的马,而部门的前辈们就是我的领路人,带领我走得更快更远。

还记得薛姐给我安排的第一份工作,整理寄往公司的高校资料,将对公司有用的高校信息输入电脑,仔细查看资料,生怕遗漏一点信息。就这样,我开始了我在恒逸的工作,也暗下决心,一定要认真做好今后的每项工作。

还记得第一次和佳佳出门办事,去浙二医院预约体检,一项看似简单的工作,却包含了许多的工作内容,上至与每位领导确定时间,下至安排车辆、就餐地点,每一项工作都环环相扣,不得有半点马虎,我知道,工作必须要有细心与认真。就这样,我有了第一次的外出办公经历。

还记得第一次参加讨论会议,第一次加班,第一次参加集体活动,在这短短的三个月时间里,有了很多人生的第一次经历。认识了许多新同事,学到了许多课堂学不到的知识,去了许多政府职能部门,完成了许多工作内容。

在这三个月时间里,所做的工作并不能为公司创造什么巨大的经济效益或是贡献,但我想,正是现在在公司一点一滴地积累,才能为今后在工作岗位上更好出色的完成工作奠定基础。

上海恒逸公司开展“百日安全生产竞赛”

本报讯 特约通讯员孙勇报道:2010年6月,这是全国第八个安全生产月,又正值举世瞩目的世博会在上海召开。为了贯彻“安全第一,预防为主”的国家安全生产方针,树立“生产必须安全,安全促进生产”的观念,上海恒逸公司安全生产委员会研究决定,在全国第八个“安全生产月”期间,积极响应“安全第一,预防为主”方针,开展“百日安全生产竞赛”活动。

据悉,此次活动将贯穿整个夏季,通过放置宣传看板,向公司全体员工发出“世博在上海,安全在恒逸,文明在恒逸”倡议书,举办安全生产知识竞赛、安全消防技能比赛,组织安全培训、观看安全生产教育影片等活动,使得全体员工的安全意识有一个质的提高。

同时公司领导牵头组织对各个生产部门进行安全台帐和现场管理考核进行评比,以此促进生产各部门的安全生产工作,明确“管生产必须管安全”的理念,进一步提高车间现场管理。对重点部位、管架部门、关键岗位存在的突出问题和薄弱环节,进行综合整治,切实强化责任,遏制各类安全事故发生,确保世博期间公司安全生产的稳定。

集团 2010 年新员工培训活动圆满结束



本报讯 5月20日至22日,集团人力资源部组织开展了2010年新员工培训活动,来自公司财务系统、营销采购系统及其他管理部门的共计30余位2010年新进员工参加了本次培训活动。本次新员工培训重点围绕“企业发展历程简介”、“公司组织架构介绍”、“公司人员管理相关制度说明”及“新员工职业

化引导”等课程展开。同时,为帮助新进人员,尤其是刚出校门的职场新人更好适应新的角色,人力资源部还特别邀请到集团副总胡远华、石化股份营销采购中心总经理郭毅、集团财务部副经理蔡萍等领导参与了特别组织的新员工座谈交流会。交流会上,大家围绕如何认识自己、适应工作并坚持实现自我梦想展开了热烈的交流,在座公司领导的成功经历与经验也激励着各位新人坚持走好前进的每一步。培训的最后一天,全体学员前往宁波参观了浙江逸盛石化有限公司,高效运行的现代化工厂与职业化的员工队伍,无一不在向新员工们展现着公司卓越的战略布局与执行成果,也展现着公司未来持续的发展动力与良好的职业成长机会。

本次培训活动有效地促进了新员工对于公司的认识,增强了其归属感,也为新员工之间建立了认识交流的良好平台。相信每一位新人在恒逸大家庭的呵护与培养下,可以雄鹰般展翅,走好未来职业生涯的每一步,与恒逸一起迎接更大的挑战与成功。

(人力资源部)

聚合物公司举办残疾员工安全生产知识培训



本报讯 特约通讯员单忠民报道:5月27日,衢前镇企业员工安全知识培训在聚合物公司行政楼多功能厅举行,来自公司各岗位的119名残疾员工参加了培训。

本次培训是公司开展的第二十个“全国助残日”活动之一,也是“全国安全生产月”系列活动的组成部分。萧山区安全生产培训中心金荣尧主任为大家主讲了安全生产知识,并用身边发生的典型事例详细讲述了企业安全生产的重要性。随后,萧山区法律事务所高级讲师高晓鸣用饱满的热情为大家讲解有关残疾人的法律法规,让大家了解目前萧山区残疾人康复、教育、就业、预防等方面的情况,并就残疾人怎样进行自我保护、法律维权进行讲解。

通过培训,残疾员工们对安全生产方面有了进一步的了解,为减少生产事故,提高残疾人思想素质提供了强有力的保障。

在上期的《恒逸报》中获悉,《恒逸报》编辑部牵头在聚合物公司组织召开了首届恒逸内刊交流研讨会,笔者感触良多。

随着公司不断地发展壮大,《恒逸报》见证了恒逸璀璨的发展史,从1995年1月《恒逸报》创刊,到《聚合通讯》、《化纤视窗》报、《上海恒逸报》、《逸盛报》与《逸盛大化》报的相继诞生和成长,恒逸内刊已经逐步建成了一支既有相当的专业性又颇具品位、且能引起恒逸人不断共鸣的队伍。可以说,《恒逸报》是公司信息上通下达的沟通渠道和舆论宣传阵地,更为重要的是,它承载了恒逸“永不止步,缔造辉煌”的企业精神,在《恒逸报》的引领下,一批又一批的恒逸人走近恒逸、了解恒逸,最终成为恒逸发展的中坚力量。

恒逸内刊的遍地开花为我们带来了一个个新的、独特的恒逸声音,但要如何最大限度地发挥内刊的作用,从而更有效地为企业文化建设服务,这始终是一个值得我们思考和探索的问题。

首先,要保持各个内刊之间的内在统一性。换句话说,企业有

“报”在一起 共兴恒逸

董颖

自己的一个发展战略,那么企业内刊也要有一个发展战略,并且这个战略是要根据企业文化的长期建设战略而制定的,使得企业内刊建设有纲可依、有据可循。只有内刊都围绕这同一个战略,紧紧“抱”在一起,才能保持企业文化宣传的统一和协调。

在恒逸工作的两年多中,笔者一直十分关注以《恒逸报》为主的恒逸内刊。每一期《恒逸报》都有其内在的连贯性,让人觉得自己是和《恒逸报》在一起进步、一起成长。而这个连贯性就足以体现《恒逸报》的发展战略,并非是编辑部闭门造车,而是有规划、有目的、有发展地进行着文化宣传工作。其他的刊物也一样,站得高,才能看得更远。只有始终站在企业文化战略的高度上去观察、去思考、去衡量,深刻了解企业内刊的定位和功能,才能更好地保持和促进内刊之间的和谐发展。

其次,企业内刊作为企业文化建设的重要平台,就应该利用好这个平台。企

业文化的理念大多数比较抽象,不易被理解,那么内刊就应该起到一个转换和引导的作用。从公司战略发展方向到各种好人好事和员工活动,恒逸内刊的报道无一不体现着一个共同的特点:从员工中来,到员工中去。只有让内刊贴近企业文化建设的实际,注重与员工的互动,把企业文化理念转变成生动的事实材料,才能增强内刊与受众之间的互动性,恒逸的文化建设才会如虎添翼,欣欣向荣。

目前恒逸内刊数量众多,因此保持各个内刊之间的相互独立性也是十分重要的,而内刊编辑和通讯员无疑在其中起着决定性作用。内刊工作者不但是企业工作者,还是文化宣传工作者,这样特殊的身份也必然带来了更高的要求。内刊工作者不但要求具有敏锐的发现能力,做到“有闻必录”,更要具备一定修养和辨识能力,将各种素材收集,结合本分部的特点进行整合,最终升华。也只有这样,才能保证各个内刊不拘泥于一个固定的范式,展现恒逸不同角度的风采。

